

Comment explorer de nouvelles pistes en matière d'égalité ?

Chaque année, la commune voisine de Lyon, qui publie son rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes dans l'emploi, élargit désormais les critères de diagnostic à l'origine supposée et au handicap. Ce rapport, obligatoire pour toutes les collectivités présente une situation comparée entre les femmes et les hommes. Il comporte une analyse chiffrée qui s'appuie sur des indicateurs qui retracent, pour chacune des catégories professionnelles, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de conditions de travail et de rémunération effective.

Avec l'introduction de nouveaux critères, l'ambition de Villeurbanne, qui emploie plus de 2 300 agents, est de pouvoir dérouler un plan d'action le plus efficace possible. *"Au niveau des rémunérations, par exemple, on se rend compte qu'il y a beaucoup plus de femmes que d'hommes sur les catégories C, précise Olivier Gluck, adjoint délégué aux ressources humaines et au dialogue social de la ville de Villeurbanne (PS). Et sur le critère d'origine supposée, on constate que les agents qui seraient d'origine extra-européenne sont concentrés sur les mêmes catégories et les mêmes filières métiers, notamment dans le sanitaire et social."* Disposer de ces données permet de mieux cibler les actions en tenant compte de plusieurs critères de manière instantanée.

Un plan d'action transversal 2024-2026 va donc être mis en place au sein de la ville. *"Pour gagner en efficacité, il est important d'aller regarder quels critères de potentielle discrimination jouent au sein de la collectivité et d'aller travailler sur nos processus internes susceptibles de créer des inégalités entre les agents et les agentes",* confirme Agathe Fort, adjointe en charge de la ville inclusive et de la lutte contre les discriminations. Car selon cette spécialiste, là où le bât blesse bien souvent en matière de discrimination, c'est que les employeurs et notamment les employeurs publics pensent bien faire, alors qu'ils discriminent sans le savoir.